



TITLE:

アメリカ労働政策史の一齣 - ニュー・ディールとその後のアメリカ労働 -

AUTHOR(S):

小林, 英夫

CITATION:

小林, 英夫. アメリカ労働政策史の一齣 - ニュー・ディールとその後のアメリカ労働 -. 経済論叢 1957, 80(5): 625-642

ISSUE DATE:

1957-11

URL:

<https://doi.org/10.14989/132585>

RIGHT:

經濟論叢

第十八卷 第五號

Master, Mariner and Merchant

.....佐 波 宣 平 1

ウィリアム・タムソンの社会改良思想

.....鎌 田 武 治 31

アメリカ労働政策史の一齣..... 小 林 英 夫 48

昭和三十三年十一月

京都大學經濟學會

アメリカ労働政策史の一齣

—— ニュー・ディールとその後のアメリカ労働 ——

小林 英 夫

第一章 自由放任の終焉

アメリカ合衆国のような自由放任を信条とする国に於て、政府がかくも積極的に個人の領域に介入したことは、一見して驚くべきことだったに違いない。特にイギリスに対して経済の面では対等の力を示しながらも、労働の面では著しい立ち後れを示していたこの国が、他ならぬその最も後れた面に於てイギリスを一瞬にして追い越したのだから、この政府のレッセ・フェールに対する修正のもつ意味が、一段と重要性を帯びてくるのも至って自然である。けれども、ただ単にレッセ・フェールの終焉という観点からのみこのアメリカ史上最大の変貌を論ずるのであるならば、所謂ニュー・ディール政策なるものも、何ら新奇なものではなかった。それは、ルーズヴェルトやブライン・トラストと呼ばれた大学教授達の秀れた頭脳の独創ではなく、何よりも必要の生み出すところの人間の常識の所産であり、したがって人間の常識と共に古いものであった。それは、とても教智と言えたものではない。路傍に食を漁り汚水に渴を医する浮浪者や「トイレット・ペーパーを買う金も持たぬ」失業者を救うためにこそ、農業

調整の名の下に彼等の求めている豚を殺し作物畑を掘り返さねばならぬという素晴らしい理論は、いにしえの貿易商人達が何よりも自己の利潤の確保のために、過剰生産物の破棄や焼却を考えついた程度の叡智でしかない。しかし他の面でそれが、ケインズ理論に基づくところの公共投資の促進という衣裳で飾り立てられると、不思議なことに世紀の叡智の輝きを示し出すのである。

それ故ニュー・ディールの特色は、古くからの知慧が本會有の迅速さと同時性の下に再現された点にある、といつてよい。だがその新しさは、実は何よりも労働政策の面にあった。すぐに想い起されるのはニラの7(a)であり、ワグナー法にひき継がれたその精神は、少くとも十数年の間命脈を保っていたのであるが、この労働憲章の重要性は、それが単に労働政策プロパーのものとしてでなくて、広く景気回復と更には改革を目指す経済政策の重要な一環として考えられていたことにあり、更には他ならぬアメリカという土壌にそれが芽生えたということにあった。経済政策の一環として考えられたということは、その労働憲章が、その経済政策と寿命を同じうすることを意味した。事実史上最大の世界的破壊と殺戮がアメリカの経済に生氣を甦えらせたとき、その憲章の精神は、少くともその精神を強いられた人々にとって、その強制にもはや甘んずることの出来ない性質のものとなつていた。

けれどもこのような精神が、短い間ながらもこの国に大きな力を揮つたということは、何としても特筆すべきことである。労働者の団結権及び団体交渉権が、一九三五年まで完全な形で法認されなかつたこと自体が驚くべきことではあつたけれども、この「資本主義のカナン」とされた国に於ける鞏固な個人主義的資本主義精神の横溢を考えると、その驚きも若干消え去つてしまう。ワグナー法ほどの豪華さはないにせよ、少くともニラの7(a)の精神は、イギリスでは古く一八七一年に確立されていたのであり、それは一九二七年まで現実の生活の中に滲透していた。

イギリスに比してのアメリカのこの時間的位相は、多くの史家の説明の加えてきたところであり、合衆国の自然的条件とその醸成するアメリカ的精神、特異な政治制度、人種の構成上の複雑さが何れも指摘されてきた。^④アメリカ的精神が特に労働者層に根強く、AFLの熟練労働者層がその排他的利害を守るために、不熟練労働者や移民と階級の連帯を結ぶよりも屢々雇主に親近性を示したことも事実である。ウイスクンシンの一派が、「階級意識」よりも「職業意識」の存在を強調したことは、確かに正しい指摘であった。^⑤こうした労働者意識を代表してサミュエル・ゴムバースは、労資関係の法律的規制に屢々激しい嫌悪の情を示していた。この労働のレッセ・フェールという考え方は、勿論アメリカに個有のものではなかったけれども、その理念がほんの少し前までかくも大きな力を有した国は、他に類をみないのである。

こうした点を考慮すると、ニュー・デイルが合衆国の労働哲学の大きな革命だったことがわかるし、AFLが積極的にこの革命の担い手となったことも、また特徴的である。しかしわれわれがその少し前の繁栄の十年を顧みると、労働陣営の態度のかかる変化が全く理由のないものではないのに気づく。その二十年代の大繁栄は、皮肉なことにわれわれの労働運動の発展と景気変動との関係についての常識を裏切って、労働勢力の後退ぶりを見せてくれるのである。これには、さまざまな力が働いているように思われる。何よりも産業の飛躍的發展は、労資間の力関係を雇主側に決定的に有利ならしめたし、更に悪いことに、一九二〇年からその翌年に至る不況のもたらした大量失業が、折からのロシア革命の恐怖を背景にしてオープン・ショップ運動の舞台を提供した。福利厚生施設の改善や実質賃金の上昇は、組合員大衆の組合に対する忠誠心を弱めるに充分であり、指導者自身もかつての情熱を失ってしまう。コムニストと産業別組合主義者との間の対立は、労働戦線の統一を損いがちである。南部の未組織

の低賃金労働を求めて工場が移動すること、また見のがせない。技術の進歩のもたらす変化に対するAFLの狼狽ぶりも、この時期の大きな特徴であった。

このような障得に面していた組合運動にとって、恐慌の打撃は深刻そのものであった。それが在来の景気変動とは全く異ったものであっただけに、労働運動は大きな転換に直面せねばならなかった。ビジネスも労働も、政府の救済が必要であった。個人の創意と独立的活動を軌道にのせるまでの救済という如何にも典型的アメリカ人らしいフーヴァーの考えに対して、もっと積極的且つ直接的な措置がルーズヴェルトに要求されたのは、全く当然であった。それが購買力維持策としての性格を与えられたにせよニラの7(a)は、組織を安定させるためにも組合員の生活を守るためにも、是非とも労働界の確保しなければならない政府の介入であった。それは、アメリカ資本主義を危機から救うための柱の一つであり、ビジネスの救済という柱と牽制し合いながら全体を支えたのである。

- (1) Broadus Mitchell, *Depression Decade* p. 185.
- (2) Carroll R. Daugherty, *Labor under N. R. A.* pp. 6~7.
- (3) ワグナー法以前の団結権保護は、一九一四年クレイトン法第六条及び第二十條、一九三二年ノリス・ラガーディア法第二條、一九三三年ニラ第七條にみられるが、「デューロックス」判決や「シエクター」判決によってそれは何れも否定されたのである。
20.
- (4) 同、J. R. Commons & associates, *History of Labor in the United States*. Vol. I. Introduction by W. Sombart, *Warum gibt es in den Vereinigten Staaten keinen Sozialismus* がそうである。なほ自然的条件(自由地)の直接的効果を強調することに対しては、グッドリチ及びデヴィソン両氏の批判を契機に始まつた所謂「安全弁」論争を忘れてはならない。
- (5) Selig Perlman, *Theory of the Labor Movement* p. 169.
- (6) Broadus Mitchell, *ibid.*, pp. 268~270.

第二章 干渉

この史上最大の干渉は、資本主義の果実の争奪をめぐる労働と資本との無秩序なゲームに、一つのルールを編み出したといつてよい。今や政府は、尤もらしい顔つきで審判者の席におさまり、国家の中立性という根強いアメリカ的期待に應えることを要求されたのである。

最初のルールとして考え出されたニラの第七条は、ノリス・ラガーディア法の精神を継承したものであり、時代の要請にうまく適応することを期待されたけれども、現実にはゲームが始まってみると、全く不備なものであることが明かとなった。その団結権及び団体交渉権の法認にも拘らず、法は、同時にその権利を行使しない自由を認めて居り、また団体交渉の代表を企業の外に求めるといふ労働組合の一般的慣行を強制してもいなかったから、雇主は明白な干渉・抑圧・強制に訴えない限り、従来の従業員代表制度＝会社組合を温存することができたのである。①唯一の産業だったとはいへ、自動車産業はその「公正競争規約」の中で、「当産業の雇主は、従業員個人のメリットに基いて従業員を選択し、保持し、また昇進せしめる権利を有す」ることを許されたし、また鉄鋼産業は、団体交渉とは従業員代表制度（コムパニー・ユニオニズム）と考えて何ら怪しまなかつたのである。ジョンソン・リッチバード共同声明は、資本チーム（特に瀝青炭業者）の背骨となり、また合衆国商業会議所や全国製造業者協会のマス・コム・ユニケーション活動の指針となつたけれども、何よりもその根底に潜む思想は、相も変らぬレッセ・フールへの郷愁であり、正当なる法の手続によらない契約の自由の侵害に対する防壁としての憲法修正第五条項であつた。

ニラは、何よりも産業回復を目的として購買力増大のために7(a)を産業に課したけれども、その代償として(1)生産の規制と(2)不当且つ死活的競争を除くためのビジネスの結合とを認めていたのである。産業のニラに対する敵意は、7(a)に示されたる譲歩が、大きな産業負担としての重圧を資本に加えたからというよりは、労資間の地位の対等という理念が、何よりもビジネスの考えるアメリカ的原理と相容れなかったということにある。ニラ自体は、自由のビジネスの原理を聊かも否定するものではなく、特にその「公正競争規約」は、産業自らの望んだところの自治の手段に他ならなかった。この「規約」が、「中世ギルドのチャーター」と近世カルテル協定との中間に位するもの^③と評されたのは、その事実を巧みに描いたものと言える。「規約」の維持したのは、公正競争よりは共謀であり、公正取引慣行よりは不当取引慣行であり、政府が「独占に対する暗黙の協力者」だった証拠は充分にある。ニラが、競争の効果は永久的に減退し、ビッグ・ビジネスの結合がそれにとって代ったことを事実上承認したものであった以上、ビジネスの銚先の向けられるべきは、何よりも7(a)による労働団結の刺戟に対してであった。あの誇らしい「青鷲」は、いつの間にか忌むらしい「禿鷹」に姿を変えていたのである^④。

ニラ実施の当初に得られた労働者の果実は、再び彼の手から剝ぎとられつつあり、少くとも一九三五年の初めまでに、ニラの失敗は明かとなっていた。シエクター判決がその総決算をしたとき、「大衆はそれを悲しみよりは、むしろ救われたとの気持ちで受け入れた」のである^⑤。余りにも性急でオポチニスティックだったニラは、専らエモーションナルな効果をのこして過ぎ去っていった。

今や労資のゲームの新たなルールが、つくり出されねばならなかった。が幸いなことにルーズヴェルトは、そのためにはワグナー上院議員の手を借りさえすれば、それで事足りたのである。彼の法案は、その父の名にふさわし

くワグナー法と名づけられ、勿論ニラの7(a)を踏襲したけれども、景気政策の一環としての意義以上に、積極的な労働保護のそれを有して居た。労資の交渉力の均衡は、政府の労働者に対する援助を通じてのみ始めて確保され得るとの理念に立ち、今こそその理念が具現せられるべきであると、考えられたのである。不当労働行為の規定が雇主に對してのみ設けられたということも、その辺の事情を示すものであろう。まことにそれは、クレイトン法、ノリス・ラガーディア法、ニラという長い歴史の所産であつた。

ニラに對するシエクター判決に劣らぬくらい重要な意義——その内容は正反對のものであつたとはいへ——を有したのは、ジョーンズ・ラフリン判決^⑤である。一九三七年四月ヒューズ最高裁判所長官は、「被用者は、被告〔ジョーンズ・ラフリン製鋼会社〕がそのビジネスを組織しその役員とその代行人とを選ばねばならないのと同様に、合法的目的のために團結してその代表を選ぶ明白なる権利を有している」ことを確認し、ここにワグナー法の合憲性は認められたのである。合衆国に於て常に労働者の敵たることを止めなかつた裁判所が、このような判決を下したことは、たとえそれが五対四というきわどい多数決だったにせよ、やはり注目すべきことであつた。一般にニユー・ディールから、それも特に一九三七年のこの判決以来、労働保護に對する裁判所の熱意は、大いに増加したようである。けれどもそれは、過去何世紀にもわたつて示されてきた財産保護の熱意には、到底及びもしない。したがつて財産権という最も基本的な問題に直面すると、裁判所は、殆どといつていくらい安易な伝統的解釈に舞ひ戻つてしまふのである。

アメリカ市民の期待をさ程裏切らなかつたものに、審判者の態度がある。彼は時に、プロ・レイバーといつてよい程の中立ぶりを示した。ニラ時代の「全国労働局」に代つて登場した「全国労働関係局」に對して、労資双方か

ら激しい攻撃がなされたことは、逆説的に言えば、以上の事実を証明したことになるかも知れぬ^⑧。ただ忘れてならないのは、ワグナー法の力点が労資関係の改善に置かれていたということであって、従ってその施行機関としての「全国労働関係局」の権限も、賃金・労働時間及びその他の労働条件をめぐる紛争には及ばず、専ら団体交渉の助長促進を目指していたのである。

ワグナー法と共にニュー・デールを支えた社会保障法や公正労働基準法は、労資交渉のゲームのルールとしてよりは、その場の範囲を限定するものとして重要であった。かくして今やこの整備された場の上で、ワグナー法というルールに従って労資が相争うというパノラマ図が出来上ったのである。けれどもゲームは、常に観客を無視しては行い得ない。観客を満足させなければならぬという要請が、今やゲームの運びを大きく左右し始める。

- (1) Carroll Daugherty, *ibid.*, pp. 12~15.
- (2) Broadus Mitchell, *ibid.*, p. 239.
- (3) Foster Rhea Dulles, *Labor in America* p. 271.
- (4) F. R. Dulles, *ibid.*, p. 273. またミッチェルも「エラを違竄なりとしたシエクター判決がなければ、当法律が修正を受けながらも存続していたであろうかどうかは、議論の余地ある問題である」と。(Mitchell, *ibid.*, p. 237)
- (5) この判決については Elias Lieberman, *Unions before the Bar*, pp. 200~203. の評価をみよう。
- (6) 「全国労働関係局」に対する批判は、「(一)局は検事・判事・陪審員の三機能を兼ねる故に公正な決定は不可能であり、(二)局自身の偏見と偏向の存在が公正な調査・審問・決定を妨げ、(三)局の決定は甚だ不十分な証拠に基いて居り、(四)局は法の正しき施行のみならず自己の決定の実施に於ても成功的だったとは言えない、という点にあった。 Millis & Brown, *From the Wagner Act to Taft Hartley*, pp. 66~75, pp. 237~246.

第三章 干渉というルールの中のゲーム

ニュー・デイルから戦後にかけての労働運動^①に対しては、二つの力が大きな作用を及ぼしている。一つはその実体を究めることなく非常に安易に用いられている「公共の福祉」という概念であり、第二は、二次大戦とともに生じた戦争遂行のため労使休戦をなすべきであるとの要請である。しかも特に戦時態勢に移ってからは、この二つのものが屢々密接に絡み合い且つ結び合っている。

ニュー・デイルから戦後にかけての争議の歴史は、極く常識的に三つの時期に大別してよい。第一期は、ニラの実施から真珠湾の攻撃されるまでの稍々長い期間であり、第二期は、その後スミス・コナリー法の制定を経て平和の到来に至るまでの戦時の四年間を構成する。戦後は、さしづめ第三期となる。

第一期^②は、いわばニュー・デイルによる組合結成の助長の時期であり、したがって争議も、賃金・労働時間よりもむしろ団結権及び団体交渉権をめぐる生ずるものとして、強く前面に押し出されてくる。主なものを拾ってみても、一九三四年三月の自動車産業のストライキの原因は、「フィッシャー車体会社」の二千の労働者による団体交渉の承認・二〇パーセントの賃金引上げ・過三〇時間制の確立の要求であったし、同じく七月のアラバマ州一帯の綿業ストライキも、ストレッツ・アウト及び反組合的差別待遇への反対と、賃金の引上げ及び団体交渉の承認の要求とに基いていた。最もよき例は三七年度の製鋼ストライキであって、「ビッグ・スチール」の落城として喧伝された「合衆国製鋼」との労働協約や、「メモリアル・デーの虐殺^③」を生み出した「リトル・スチール」の争議は、何よりも組合の生存如何という最も基本的なものに根ざしていた。「オーブン・ショップ」の牙城とされた自動車

産業の坐り込みストライキも、「統一自動車労働組合」の承認問題に端を発している。一九三七年に次いで争議件数の多かった一九四一年を考へても、同年の争議を代表する石炭ストライキは、製鋼産業の所謂「キャプティヴ・マイン」にユニオン・ショップを確立せんとして、ジョン・ルイス自ら陣頭に指揮をとったものであった。

この第一期を代表する以上の争議は、何よりも先ずゲームのルールを守ることを資本に要求したものであった限り、専ら労働の勝利に終ることが多かった。特に資本が意識的なルール無視をやった場合でも、「全国労働関係局」の労働保護方針や、時代に鑑みて比較的プロ・レイバーぶりを示した裁判所の判決によって、終局には資本の譲歩が勝ちとられたようである。「小さな戦争をするにふさわしい」造兵廠を有した小製鋼が、一九四一年には四年前の頑迷さをふり捨てざるを得なかったのも、そのためである。しかしこの時期の争議といえども、(一)その争議の行われている産業の他産業に対する・また国民生活に対する関連性、(二)その争議の規模、(三)その手段といった点から考慮して、「公共の福祉」に反すると判断される場合には、政府は、審判者よろしく介入することを忘れなかった。一九三七年の坐り込みストライキに対して合衆国上院は、その手段が「不法であり公共政策に反する」と決議したし、裁判所もまた、それは財産権の侵害であると重々しく判決している。一九四一年の炭坑ストライキでは、政府の炭坑接収の行われる寸前まで、事態は切迫したのであった。ただこの時期には、公共の福祉に対して、労働の保護が未だかなり重要視されていたように思われる。

第二期になると、戦争遂行に対する組合の協力が要請され始める。だが労働者は、そのために第一期の収獲を放棄しようとはしない。彼等は、「ノー・ストライキ」誓約の代償として、組合保障と戦時インフレーションに対する賃金の保障とをきっぱりと要求した。この結果生れたのが、前者に対する「組合員維持」(maintenance of

membership) 妥協であり、後者に対する「小製鋼方式」(little steel formula) である。^④

「組合員維持」は、労働の組合保障の要求と資本のユニオン・ショップに対する反対との妥協であった。それは特に大量生産々業に於て、「最大の産業ステーツマンシップ」とまで言われる程の成功ぶりを示し、労働の要求をかなり満たしたといつてよい。これに比べると、「小製鋼方式」は必ずしも成功したとは言えず、それ故この第二期の争議は、賃金問題が専ら中心となつてくる。この賃金方式は、一九四二年の七項目の反インフレーション計画の一環として、一九四一年の生活水準を維持することを目指したものであったが、物価の上昇率は、その許された賃金の引上げ率十五パーセントを大きく上廻つていたため、この方式を強制するにはどうしても無理があった。だから一九四三年に激しいストライキの波が生じたのは、その意味で全く当然であった。同年の争議では、一日二弗の賃金引上げを要求せる炭坑ストライキが、特に注目されてよい。これは、従来の「切羽から切羽まで」(face to face) に代えて「坑口から坑口まで」(portal to portal) の時間をば労働時間と算定することを要求した点で、型破りのものであったけれども、それ以上に重要だったのは、その要求を貫徹することは、小製鋼方式に基く賃金率を以てして、その方式の定めた賃金額の天井をば打ち破り得ることを意味した点である。その意味で一口一弗五〇仙の裁定は、要求額をかなり下廻つてはいたが、賃金釘付けの突破口を開いたものとして注目すべきものであり、勿論労働の勝利であった。同様な意義をもったものに、四三年の一連の争議の最後を飾る鉄道ストライキがある。これは、時間賃金率の引上げに対する前年からの要求が、仲裁努力も空しく遂に爆発したものであったが、結局勤務超過手当や有給休暇の譲歩の形によつて、実質的に賃金の引上げが認められるに至つてゐる。

しかしながら、以上の如き「坑口から坑口まで」理論や有給休暇その他の所謂「フリンヂ・ベネフィット」

(fringe benefit)の形に於ける賃金の引上げは、このときまでに既に炭坑及び鉄道以外の諸産業にも認められてきたところであつて、この間接的賃金引上げ政策は、産業不安を解消しストライキを妨止する上で、大きな役割を果たした。これに較べれば、その意味が異なるにせよ、一九四三年の戦時労働争議法の罷業撲滅上の効果は、全く期待外れであつた。何故ならこのスミス・コナリー法は、三十日の冷却期間の後に労働者によるストライキの可否投票を許していたが、それが抜け目のない労働指導者の利用するところとなり、ノー・ストライキ誓約をした彼等が、従業員の意思の表示(ストライキの可決)という形で、自らは責任を逃れつつストライキの誓約を屢々したからである。ここでは「冷却」とはすなわち「沸騰」にほかならなかつた。^⑤

最後の第三期は、戦争遂行への協力に代つて再転換の完成への協力が、要求された時期である。ここでは、再転換の達成と「公益」とは同義語となる。労働者にしてみれば、「小製鋼方式」によって抑えられていた生活水準を、何よりもまず旧態に復せしめることが急務であつた。そのための理論付けは比較的簡單であつて、完全雇傭の達成及び維持のための国民購買力の増大を唱えればよかつた。トルーマン自らも、ルーズヴェルトに倣つてこの哲学の信奉者たることを示した。問題は、賃金の引上げが物価を上昇せしめてインフレーションを促進しはしないかという点にあつたが、トルーマンは老大な企業利潤から判断して、物価を引き上げなくとも賃金の引上げは可能である旨を宣言し、産業界をいたく驚かした。有名なロバート・ネイサンの報告書は、その統計的実証であつた。勿論労働界も、独自の企業支払能力論を展開した。

かくして戦後のストライキは、何よりも賃金の引上げ——というよりは取り戻しのそれであつた。「帳簿を見せ給え」とウォルター・ルーサーの叫んだゼネラル・モーターズのストライキ、「新賃金物価政策」の適用を受けた

ために重要な鉄鋼争議、厚生基金問題をめぐるジョン・ルイスの炭坑争議、トルーマンの所謂「大根役者の演技」を見せつけたところの鉄道ストライキ——以上の全ては、こうした一九四六年の全国的ストライキの波を代表するものであった。この間インフレーションは進行し、遂に「生計費の上昇は、一九四六年から四七年に至る賃上げ取得と真珠湾攻撃以来の賃金労働者の取得分とを無に帰せしめた。」^⑥そのために、四七年には再び戦後ストライキの第二波が始まっているが、この年は比較的平穏だったようである。

さて繰り返すように、以上のニュー・デールを通じて戦後に至る期間を一貫していた争議に対する判断の基準は、やはりそれが社会や公益を損なわないか否かという点であり、その場合労働組合の地位は、何としても第二次的であった。公共の福祉に示される大衆の保護とは、この場合何よりも所有権の保護であり、しかもここにある所有とは勿論物的財産のそれであって、労働権という言葉で示される「仕事をする権利」や「仕事を為し得る熟練」は、含まれていなかった。若干の争議に於ては、安寧秩序の維持のために私有財産の接収が行われたけれども、接収財産の管理機構には殆どといっていくくらい指を触れられることなく、政府の管理とは名目的なものにすぎなかった。接収のバランス・シートには、組合が罷業権を否定されるという結果だけが記入された。否定されたのは労働権であって財産権ではなかった。^⑦判事ゴールツバラー氏程この点を直截簡明に言明したものはいない。彼は、政府接収下の産業にはノリス・ラガーディア法は適用されないとの解釈の下に、一九四六年ジョン・ルイスの「統一炭坑労働者組合」のストライキに差止令を出したのである。^⑧

- (1) この間の労働運動の概観は、F. R. Dulles, *Labor in America*; Elaine Austin, *The Labor Story*; Joel Seidman, *American Labor from Defense to Reconversion* などを参照。

(2) この期には、組織の面からみてCIOの誕生を以てハロルド・ラスキーのいうアメリカ労働運動史上の第三期 (Harold J. Laski, *American Democracy* p. 200) が始まる。尚この重要なCIOの意義とその発生前後の事情については、余りにも人口に膾炙しているのだからここでは触れないけれども、そのあたり Edward Levinson, *Labor on the March*, chapters 5 & 6. が参照せらるべきであろう。

(3) この事件については「アスピリン・エージ」中のハワード・ファーストの筆になる「シカゴの大虐殺事件」の叙述が興味深い。
(4) 組合員維持については Joel Seidman, *American Labor from Defense to Reconversion*, Chapter VI が、小製鋼方式についてはその Chapter VII が詳細である。

(5) J. Seidman, *ibid.*, p. 188.

(6) F. R. Dulles, *ibid.*, p. 371.

(7) Harold J. Laski, *Trade Union in the New Society* pp. 118~119.

(8) このヨーロッパ裁判決の意義については Laski, *ibid.*, p. 121. 及び Lieberman, *ibid.*, p. 301~302. をみよ。

第四章 ルールの改正

一九四七年は、さしずめ交響曲の終楽章のクライマックスに当る。今まで潜んでいた諸々の力は、ここに一度におどろけてその声を高らかに和したのである。

今やワグナー法の定めた争議のルールは、その本来的使命としての景気回復を戦争が代行してくれた以上、その必要性は全く減退してしまった。ワグナー法のいま一つの側面だった経済の改革的契機の如きは、もはや無視されていたと言つてよかつた。けれども戦争という事態をのり切るためには、何よりも労働の協力が必要であつたため、雇用主に不利で労働に有利と攻撃されていたこの法律をば逆の方向に改正しようとする動きは、少くとも戦争の終

結するまでは、さ程表面化していなかった。しかし平和の訪れとともにその仮相は消え失せた。今やルールの改正に対して慎重さを要求するものは、何一つ存在しなかった。放たれた矢は、的に達するまでとまりはしない。

このフィナーレにあつて最も華々しいパートを奏したのは、いうまでもなく資本である。「全国製造業者協会」や「合衆国商業会議所」は、その資本の要望を一身に担うチャムピオンであつた。^① 彼等は勿論ニュー・デイル以来の戦士であつて、ルールの意識的反則を屢々資本にそのかしたものである。アメリカ労働組合制の第一の特徴とされた暴力、典型的な労働スバイ制度、会社組合制度、労働オーガナイザーの閉め出し等は、資本の積極的或は消極的な反則の常套手段であつた。^② 時に巨大資本と中小資本との間に対立のみられることもあつたが、総資本対総労働の対決に於ては、前者はルールを守ることに対して非常に消極的であり、屢々否定的ですらあつた。戦後になるとその精神は、更にすすんでルールそのものの改正に向ひ始める。その素晴らしいマス・コミュニケーション活動は、今や社会のあらゆる細胞に滲透し出す。

資本にとって幸運だつたことは、輿論がルール改正の最大の協力者たることを示してくれたことである。^③ 尤もある意味では、協力者たらしめられたといつた方が正しいかも知れない。しかし輿論を資本の創造物といひざるには、余程の大胆さが必要であつて、実際には半ば自らの意思に於て資本のパートナーとなつたという方が、遙かに容易である。その原因は、何よりも社会を震撼させたストライキにあつた。戦時のストライキは、たとえそれが実質賃金の下落の原因とする正当なものであつたとして、感傷的な愛国主義の眼には非常に歪められて映るものである。ジョン・ルイス氏は、その点で余り繊細な神経の持主ではなかつたやうで、ペンリック・リレーションの重大さを全く軽んじていた風である。かの一九四三年の炭坑ストライキでは、彼はルーズヴェルトに嘗ての恨みを晴らすこ

とができたけれども、社会には極悪非道の人物であるとの印象を与えるという大きな代価を支払ったのみならず、スミス・コナリー法という窮屈な拘束衣を着せられるという破目にアメリカの労働者を追いやったのである。こうした潜在的な反労働的輿論は、より熱せられた形で戦後にまで持ち込まれ、戦後の争議の嵐のなかに決定的なものにまで結晶した。

ところでわれわれが、合衆国に散在する多数の州議会に一瞥を与えるならば、一つの注目すべき現象に気づく筈である。連邦と州との関係は、アメリカに於ける重要なポイントの一つをなすものであるが、労働に關してもそれは例外ではない。一九三七年のワグナー法合憲判決は、ニュー・デール哲学の普及と相俟って、州にも類似的立法のなされることが期待されたけれども、所謂かの「小ワグナー法」(Baby Wagner Act)を制定したのは、主として東部の数州にすぎなかった。その後の動きをみると、むしろ逆にワグナー法の性格とは真向から対立する法律が、各州に制定されている。一九四三年は、今までにみられなかった程の多数の州(二十州)に組合制限立法の行われた点で注目すべき年であるが、重要なことにその州の多くは、東部及び中西部の大産業州ではなくて、従来非産業州とされていた州であった。戦後の本格的な反労働州法制定の動きは、一九四七年にみられるが、この場合にも、南部及び南西部、更には中西部及び極西部の農業諸州が、その動きの先頭に立っていた。^④ いわば総資本対総労働の対決は、労働勢力の最も弱い一環に於て既に資本によって打ち破られていたのであって、首都ワシントンの議會を攻め落すことは、資本にとつてはもはや時間の問題となっていた。

一九四七年六月、一九三三年以来の長いシムフォニーは、その重々しいが急テムボのフィナーレを終えた。大統領の拒否という狭苦しい産道をやつとくぐり抜けたとき、タフト・ハートレー法は、失望と期待、憤怒と歓喜の嵐

の中に生れ落ちた。州法の趨勢と歩調を合わせた連邦議会の努力は、とに角ここに実を結んだわけである。第七十六議會（一九三九—四〇年）に見られたワグナー法修正の動き、一九四三年のスマス・ユナリー法の通過、第七十九議會（一九四五—四六年）を沸かしたケース法案をめぐる論議——この三つの波を逆巻かしめたのは、他ならぬその努力であつた。ある意味で英國の一九二七年法にも対比し得るこの法律は、労資の交渉力の均等化を回復することを目指していた。ワグナー法も同じくその交渉力の均等化を掲げてはいたが、この場合は、経済的強者を抑制するために不当労働行為の禁止を雇主についてのみ定めることによって、その目的を達成しようとしたのに対し、タフト・ハートレー法にあっては、労資双方に等しい法的義務と責任を負わしめたのであつて、すなわち組合にもその禁止せられるべき不当労働行為が規定されたのである。かかる認識の変化の根底には、ワグナー法的基礎の上では労働はもはや弱者であり、労資の交渉力を均等するには今度は逆に労働の力を何らかの形で抑制することが必要である、との理解が潜んでいた。けれども現実には労資の交渉力が均衡している状態とは、一体どのような状態を意味するのかということとは少しも明かにされて居なかつた。ただはつきりと感じとれることは、とも角労働の力を抑えなければという素朴な感情が、無意識のうちに資本及び社会一般に働いていたということである。そこには、本来的に供給過剰となる傾向のある労働力商品の特殊性に対する顧慮は、少しもみられない。

かくして弊は投げられ、労資のゲームのルールは改正された。ニュート・デイル以来の政府の干渉は、益々その度を強めてきた。勿論その力点のおき所は、以前とは全く逆であつて、組合保護から組合抑制へと「命がけの飛躍」が行われた。この労資関係法は、産業の讀えるが如き真の労働憲章では勿論なかつた。しかしそうだからといって、それが組合のヒステリックに非難するような「奴隸労働法」であるとも考えられなかつた。^① 真理はその中間にある。

けれどもニュー・ディール時代の労資関係に対する感覚を以てすれば、これは想像もつかないような激しい変化であり、何よりも大きな後退であったに違いない。今後の問題は、その後退の克服にある。ハロルド・ラスキーがアメリカ労働組合の「政治に対する接線の関係」からの脱皮の必要を説いたとき^⑥、彼はその意味で一つの暗示をなしていたのである。とすれば、サミュエル・ゴムバースに代つてウイリヤム・シルヴィスやテレンス・パウダリーの哲学が労働組合の指導者層の間に滲透しつつあるということも、またやはり将来に対する一つの暗示であつたと思われる。

- (1) 特に「全国製造業者協会」は、ラヂオ・諷刺画・広告・リーフレットその他を通じて、目覚ましい活動ぶりを示した。だがこれとは対照的に「全米経営者協会」や「経済発展委員会」は労働の諸権利を認め現実的に行動せんとした。なお法律家達のワグナー法違憲論の影響は、看過されてはならないものである。Millis & Brown, *From the Wagner Act to Taft-Hartley* pp. 281~296.

- (2) 雇主の反組合運動については Robert R. R. Brooks, *Unions of their own choosing*, Chapter III. をみよ。

- (3) 一九四七年一月のギャラップ輿論調査の示すところでは、ワグナー法の改正を望まぬもの三六パーセント、改正を望むもの五三パーセント、廃止すべしとするもの一パーセントであつた。しかし就中重要なのは、この法律が正しく理解されていなかったことであつて、ワグナー法の各条項について大体正しい理解を示していたものは、調査によれば僅か全体の一九%にすぎなかつた。Millis and Brown, *ibid.*, pp. 262~263.

- (4) Millis and Brown, *ibid.*, pp. 316~332. 尚一九四七年秋まで小ワグナー法を維持していたのは、ニュー・ヨーク、コネチカット、ロード・アイランドの三州にすぎなかつた。

- (5) タフト・ハートレー法の評価は、若干の相違はあるにせよ、各人に人体共通している。F. R. Dulles, *ibid.*, p. 376. Millis & Brown *ibid.*, pp. 664~665. Lieberman, *ibid.*, pp. 312~329.

- (6) H. J. Laski, *Trade Union in the New Society* p. 41.